



CITTÀ DI BRA
PROVINCIA DI CUNEO

Articolo 40, Decreto Legislativo n°165/2001 e s.m.i.
Articoli 7, 8 e 9, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
PER IL TRIENNIO 2016-2018

* * *

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Articolo 1 - Campo di applicazione, materie e durata.

TITOLO II - DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA (art. 7, comma 4, lett. a, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 2 - Anni 2016-2017. Rinvio.

Articolo 3 - Anno 2018. Ricognizione delle "Risorse decentrate" (art. 67, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 4 - Utilizzo del Fondo "Risorse decentrate" per l'anno 2018 (art. 68, C.C.N.L. 21/5/2018)

TITOLO III - DISCIPLINA POSITIVA DI ALCUNI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI

CAPO I - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68, comma 2, lettera a, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 5 - Piani di attività e Progetti strumentali e di risultato

Articolo 6 - Piani-neve

Articolo 7 - Altre attività

CAPO II - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68, comma 2, lettera b, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 8 - Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.E.G.: assegnazione dei budget ai Dirigenti

Articolo 9 - Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.E.G.: attribuzione

CAPO III - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 68, comma 2, lettera c, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 10 - Indennità condizioni di lavoro

Articolo 11 - Attività esposte a rischi

Articolo 12 - Attività implicanti il maneggio di valori

Articolo 13 - Attività disagiate

CAPO IV - COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 68, comma 2, lettera e, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 14 - Fondo indennità per specifiche responsabilità

Articolo 15 - Compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, 2° comma

Articolo 16 - Compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, 1° comma

CAPO V - INDENNITA' SPECIFICHE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. 68, comma 2, lettera e, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 17 - Indennità di funzione

Articolo 18 - Indennità di servizio esterno

Articolo 19 - Prestazioni assistenziali e previdenziali per il personale della Polizia Municipale.

TITOLO IV - DISCIPLINA DI ALTRI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI: RINVIO

Articolo 20 - Rinvio

TITOLO V - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 21 - Norma transitoria 2018 per il personale della convenzione intercomunale permanente

Articolo 22 - Procedure di sottoscrizione e stipula

ALLEGATO: RISORSE DECENTRATE 2018

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
E
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

TITOLO I
DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Articolo 1

Campo di applicazione, materie e durata.

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo 30/3/2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni disciplina, per il personale dipendente del Comune di Bra con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, le materie e gli istituti di cui all'articolo 7, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del personale non dirigenziale del comparto "Funzioni Locali" stipulato il 21/5/2018, ad eccezione dei criteri per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.Lgs. n. 18/4/2016, come modificato dall'articolo 76 del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56, e integrato dall'articolo 1, comma 526, della legge 27/12/2017, n. 205, per i quali in data 24/7/2018 si è conclusa la relativa contrattazione decentrata integrativa, in seguito alla quale in data 2/8/2018 è stato stipulato il relativo accordo e con deliberazione della Giunta Comunale n. 137/2018 è stato approvato il relativo Regolamento.

2. Ai sensi dell'articolo 9 (*Contrattazione collettiva di livello territoriale*) dello stesso C.C.N.L., il presente C.C.I.L. si applica anche al personale dei Comuni di Ceresole d'Alba, Cherasco, La Morra, Narzole, Pocapaglia, Santa Vittoria d'Alba, Sanfré, Sommariva Bosco, Sommariva Perno e Verduno operante nella Convenzione intercomunale permanente per la gestione associata dei servizi socio-assistenziali stipulata in data 19/6/2018, in base alla quale con decorrenza dal 1/7/2018 il Comune di Bra capofila è subentrato all'ASL CN2 (precedente delegataria) nella gestione dei suddetti servizi ed i Comuni sopra elencati (art. 8 della Convenzione) hanno stabilito, fra l'altro:

- Di unificare fra loro le relazioni sindacali relative al personale comandato o comunque utilizzato a carico della convenzione e di delegare le stesse (contrattazione, concertazione, informazione, consultazione, confronto, ecc.) al Comune di Bra capofila;
- Che al personale della convenzione, comandato e non, viene applicato dal Comune di Bra il sistema di valutazione della performance e ai fini della progressione economica utilizzato presso il Comune capofila stesso: esso è dunque soggetto alle valutazioni del Dirigente e dell'Organismo Indipendente di Valutazione o altro organo equivalente del Comune di Bra capofila e quest'ultimo ne comunica gli esiti ai Comuni di competenza, anche ai fini della corresponsione agli interessati delle conseguenti quote retributive tabellari o accessorie.

3. Questo C.C.I.L. entra in vigore il giorno successivo alla data della sua formale sottoscrizione ai sensi del successivo articolo 22 e, ai sensi dell'articolo 8 del C.C.N.L. del 21/5/2018, riguarda il periodo dal 1/1/2016 al 31/12/2018. Stanti i tempi in cui se ne perviene alla stipulazione, esso regola solo alcune materie, relative all'intero anno 2018 od al periodo del medesimo anno a partire dall'entrata in vigore del precitato C.C.N.L. del 21/5/2018. Esso si limita principalmente al rinvio o alla dichiarazione di ultrattività, per quanto non in contrasto con il nuovo C.C.N.L.:

- delle disposizioni di cui all'ultimo contratto decentrato integrativo di lavoro per il personale non dirigente del Comune di Bra, sottoscritto in data 7/6/2004, ed alle sue successive modificazioni ed integrazioni, oppure
- per quanto riguarda il personale del Comune di Bra e degli altri Comuni convenzionati operante presso i servizi sociali intercomunali delegati all'ASL CN2 alla data di entrata in vigore del precitato C.C.N.L. del 21/5/2018, alle modalità applicative fino a tale data utilizzate in materia dall'ASL stessa.

Negli articoli successivi vengono dunque stabiliti tempi diversi per le materie che li richiedano per la loro natura o per assicurare compatibilità economica con i vincoli contrattuali collettivi nazionali o di bilancio. Le parti hanno infatti convenuto sulla durata del presente C.C.I.L. fino al 31/12/2018, ma condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo C.C.I., relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

4. Su richiesta di una delle parti, e comunque almeno una volta all'anno, viene condotta una verifica congiunta sull'attuazione degli istituti previsti nel C.C.I.L., salvi i casi in cui gli articoli successivi prevedano modalità e tempi diversi. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano successivamente ed abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

TITOLO II
DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(art. 7, comma 4, lett. a, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 2

Anni 2016-2017. Rinvio.

1. Le parti si danno atto che, per quanto riguarda gli anni 2016 e 2017, la contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse di cui al presente titolo ed all'articolo 15 del previgente C.C.N.L. dell'1.4.1999 e s.m.i. è contenuta nei relativi Accordi sindacali decentrati annuali, sottoscritti rispettivamente il 2/8/2016 ed il 18/12/2017, sotto la vigenza prorogata delle disposizioni contrattuali collettive nazionali pro-tempore in vigore, e che il nuovo C.C.N.L. del 21/5/2018 non prevede retroattivamente per tali anni discipline diverse in ordine alle Risorse decentrate, onde per tale periodo le disposizioni del presente titolo non hanno effetto pratico.

Articolo 3

Anno 2018. Ricognizione delle "Risorse decentrate"

(art. 67, C.C.N.L. 21/5/2018)

1. Le parti si danno atto che, per l'anno 2018, il "Fondo Risorse decentrate" di cui all'articolo 67 del C.C.N.L. del 21/5/2018 è quello quantificato dall'Amministrazione comunale, nel rispetto della norma contrattuale collettiva nazionale stessa e dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 17/7/2018, della quale la parte sindacale ha avuto informazione sindacale preventiva senza formulare osservazioni.

2. Tali risorse ammontano complessivamente ad euro 557.803,23 delle quali:

- Euro 462.743,01 importi "stabili" secondo la definizione contrattuale di cui all'articolo 67 del C.C.N.L. del 21/5/2018, nell'ambito dei quali, fra l'altro, sono stati conteggiati euro 2.447,25, ai sensi del comma 2, lettera d) dello stesso articolo 67 del C.C.N.L., quale riassorbimento, ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (Principio di "onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti pubblici") degli importi annui medi corrisposti fino all'anno 2017 ai dipendenti non dirigenti incaricati, *intuitu personae* e non *ratione officii*, della segreteria di commissioni consiliari, di concorso od altre.
- Euro 95.060,22 importi "variabili", secondo la definizione della norma in oggetto, nell'ambito delle quali sono stati inseriti, da parte dell'Amministrazione, i seguenti importi:
 - Euro 2.760,00 ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera a) del C.C.N.L. del 21/5/2018, come quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (sponsorizzazioni, convenzioni per servizi aggiuntivi, prestazioni verso terzi a pagamento) quale introito presunto del Progetto di lavoro "Catering in conto terzi" previsto per il personale della Mensa comunale;
 - Euro 5.149,41 ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera d), del C.C.N.L. del 21/5/2018 ("*risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo*");
 - Euro 50.603,04 ai sensi del combinato disposto di cui ai commi 4 e comma 3, lettera h), dell'articolo 67 del C.C.N.L. del 21/5/2018 ("*In sede di contrattazione integrativa ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza*");
 - Euro 39.909,23, conteggiati relativamente al personale della Convenzione intercomunale dei servizi socio-assistenziali, di cui al precedente articolo 1, comma 2; l'inserimento di tale importo è stato effettuato limitatamente all'anno 2018 e pro-quota a partire dal 1° luglio, ai sensi del comma 3, lettera k) dell'articolo 67 del CCNL, che stabilisce di integrare la componente variabile del fondo degli importi necessari a sostenere gli oneri del trattamento economico del personale trasferito, anche nell'ambito di processi

associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito.

3. Si dà atto che le somme di cui articolo 67, comma 3, lettera d), del C.C.N.L. del 21/5/2018 (*“Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime”*), avendo utilizzo vincolato vengono conteggiate in capitoli a parte nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), alimentati di volta in volta, e pertanto non sono state conteggiate nel suddetto ammontare complessivo. In esse sono comprese quelle per i “Compensi Istat” di cui all'articolo 70-ter del C.C.N.L. del 21/5/2018; quelle per i compensi ai messi notificatori di cui all'articolo 54-ter del C.C.C.L. del 14/9/2000, così come richiamato dall'articolo 68, comma 2, lettera h, del C.C.N.L. del 21/5/2018; nonché quelle per le “funzioni tecniche”, per le quali la Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con Parere n. 6/2018 ha stabilito che *“Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017”*.

4. Si dà atto altresì, per memoria, che nella determinazione delle risorse decentrate suddette si sono detratte dall'“unico importo consolidato delle risorse stabili”, di cui al 1° comma del pluricitato articolo 67 del C.C.N.L. del 21/5/2018, le risorse necessarie per la corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative (P.O.) per l'anno 2018 a carico del Comune di Bra, pari ad euro 8.392,42 per le P.O. della Convenzione intercomunale per i servizi sociali per il periodo 1/7–31/12/2018, di cui sopra, più euro 87.129,18 per le P.O. del Comune, mentre il dato storico di quest'ultimo utilizzo è sempre stato, fino all'anno 2016, pari ad euro 88.000,00 ed è stato ridotto nell'anno 2017 grazie alla temporanea dinamica degli incarichi dei titolari di P.O. di quell'anno solo per consentire il precitato accordo del 18/12/2017 sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017. Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera u), del C.C.N.L. del 21/5/2018, concordano fin d'ora di autorizzare l'Amministrazione, per gli anni 2019 e successivi, in caso di necessità causata dalla dinamica degli incarichi di P.O. a carico del solo Comune di Bra, e ai soli fini di rispettare il limite di spesa per salario accessorio di cui al precitato articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 ed eventuali sue integrazioni, modificazioni o sostituzioni, a decrementare l'importo unico consolidato suddetto fino alla differenza massima di euro (88.000,00-87.129,18=) 870,82, da destinare a bilancio alle retribuzioni delle P.O.

5. Si dà atto, infine che:

- La quantificazione delle Risorse decentrate iniziali per l'anno 2018, di cui sopra, è stata effettuata allo stato attuale delle condizioni normative, legislative, contrattuali ed organizzative dell'Ente;
- Tali risorse potranno eventualmente essere integrate o ridotte a consuntivo per nuove disposizioni di legge o contrattuali nazionali, se esisteranno le disponibilità di bilancio;
- Alcune voci che contribuiscono in maniera matematica, o per norma di legge oppure di contratto collettivo, a formare il complesso delle suddette risorse decentrate sono attualmente ancora in fase di previsione e potranno essere accertate solo a consuntivo, con determinazione della valenza effettiva del fondo annuale solo nell'anno successivo a quello di competenza, tramite accertamento tecnico, che sarà effettuato dal Dirigente Responsabile e che comunque dovrà essere condotto nel rispetto delle precitate norme e limiti contrattuali e di legge.

Articolo 4

Utilizzo del Fondo “Risorse decentrate” per l'anno 2018 (art. 68, C.C.N.L. 21/5/2018)

1. Le Risorse decentrate complessive per l'anno 2018, di cui all'articolo precedente, vengono ripartite e destinate secondo gli utilizzi di cui al prospetto “Risorse decentrate 2018” che si allega a far parte integrante e sostanziale del presente Contratto, distinti fra gli utilizzi stabili e gli utilizzi variabili consentiti dall'articolo 68 C.C.N.L. del 21/5/2018.

2. Le parti danno atto che, dai dati di cui al prospetto allegato, per l'anno 2018:

- gli utilizzi stabili delle Risorse decentrate previsti, pari ad Euro 267.444, risultano rientrare nella capienza massima delle Risorse decentrate stabili per l'anno medesimo, calcolata nel precedente articolo 3, 2° comma, in Euro 462.743,01, mentre le Risorse decentrate variabili, quantificate nel precedente comma 3°

in Euro 95.060,22, vengono interamente impiegate nell'ambito degli utilizzi variabili e reversibili, quantificati nel prospetto stesso in euro 290.359,18;

– la destinazione delle risorse decentrate 2018 è conforme alle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 68 del C.C.N.L. del 21/5/2018, in base al quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 del medesimo articolo 68, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

3. Si dà atto, altresì, che lo stanziamento iniziale relativo all'utilizzo di cui alla voce 7 del prospetto allegato (Compensi correlati alla performance individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.E.G.) salvo diversi ulteriori accordi fra le parti verrà integrato a consuntivo dagli eventuali avanzi che si registrassero negli utilizzi di cui alle voci da 1 a 6 lettera a1 (con esclusione degli eventuali avanzi da progetti finanziati da altri Enti o soggetti - voce 6, lettera a2), nonché dagli altri eventuali ulteriori avanzi che si registrassero negli utilizzi di cui alle voci da 8 a 13. Tuttavia, le risorse così integrate saranno rese disponibili a consuntivo solo se saranno rispettate le condizioni di utilizzo di tale voce 7, di cui all'articolo 18 del previgente C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i., così come richiamate dal successivo articolo 8 del presente C.C.I.L. In caso contrario, esse costituiranno economia, e verranno riassegnate in aumento alle Risorse decentrate dell'anno successivo, ai sensi dell'articolo 68, primo comma, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 21/5/2018.

4. Le parti danno inoltre atto che, nel caso del verificarsi delle condizioni di cui al comma 5 del precedente articolo 3, si potrebbero causare integrazioni o riduzioni d'ufficio delle risorse decentrate suddette. Le parti si riservano di destinare, a consuntivo, le suddette eventuali integrazioni o riduzioni agli utilizzi di cui al prospetto allegato. In caso contrario, tali integrazioni o riduzioni verranno interamente riversate a conguaglio nell'utilizzo di cui alla voce 7 del prospetto stesso.

TITOLO III

DISCIPLINA POSITIVA DI ALCUNI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI

CAPO I

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

(art. 68, comma 2, lettera a, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 5

Piani di attività e Progetti strumentali e di risultato

1. Le risorse di cui alla voce 6 del prospetto di cui al precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L. vengono principalmente utilizzate per incentivare l'impegno di gruppo nello svolgimento di piani di attività anche pluriennali o progetti strumentali e di risultato sulla base delle necessità derivanti dal perseguimento di obiettivi legati al programma dell'Amministrazione, similmente a quanto previsto in precedenza dall'articolo 14 del previgente C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i., del quale qui di seguito si confermano e si riproducono le disposizioni.

2. Si conviene di intendere:

- per progetto strumentale e di risultato il progetto, generalmente limitato nel tempo, teso al conseguimento di un solo obiettivo specifico, circoncluso e definito; il risultato di tale progetto può essere strumentale ad un più ampio piano di attività, di cui fa parte con altri progetti di risultato (ad esempio: un progetto di miglioramento di una parte di un servizio può essere parte strumentale di un più ampio piano di attività, teso al miglioramento complessivo del servizio stesso);
- per piano di attività, la programmazione, anche pluriennale, di una serie di attività o di più progetti strumentali e di risultato, coordinati fra di loro per il raggiungimento di un obiettivo più generale.

3. A tal fine, qualora lungo il corso dell'anno se ne ravvisi la necessità ed opportunità alla stregua delle finalità indicate nel primo comma, i singoli Dirigenti propongono alla Giunta Comunale, anche su impulso di quest'ultima o del Direttore Generale, l'approvazione dei progetti di risultato e dei piani di attività di volta in volta necessari. Al fine di razionalizzare l'utilizzo del relativo fondo, l'Amministrazione può anche stabilire di effettuare annualmente o periodicamente una programmazione dei progetti e piani di attività da approvare, stabilendo uno o più termini temporali per la loro presentazione.

4. Ogni piano o progetto deve contenere:

- a) l'elenco nominativo dei dipendenti di ruolo e non di ruolo partecipanti, che deve essere determinato sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale, della funzionalità della loro partecipazione agli

- obiettivi assegnati e delle limitazioni di cui ai successivi commi;
- b) l'obiettivo del piano o progetto, consistente in qualcosa di oggettivo:
- una certa quantità di prodotti
 - una data entro la quale compiere qualcosa
 - un miglioramento qualitativo di un servizio, desumibile da dati oggettivamente constatabili, ecc.
- c) le date od il periodo esatto in cui le attività del progetto si svolgeranno, con una stima approssimativa delle ore complessivamente necessarie per svolgere il progetto da parte del personale impegnato, distinte nelle seguenti modalità, anche congiunte, di utilizzazione dell'orario del personale coinvolto:
- in orario ordinario;
 - in lavoro straordinario retribuito a carico del relativo budget assegnato annualmente al dirigente;
 - in lavoro straordinario retribuito per eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, ai sensi dell'articolo 39 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - in lavoro straordinario, con recupero del medesimo tramite riposo compensativo, ai sensi dell'articolo 38, 7° comma, del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - con programmazione settimanale o plurisettimanale dell'orario multiperiodale di lavoro, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 22, comma 4, lettera c) e dell'articolo 25 del C.C.N.L., se del caso in combinazione con il lavoro in giorno festivo ed i relativi riposi e/o le maggiorazioni orarie per lavoro domenicale previste dall'art.24 del C.C.N.L. del 14.9.2000, così come modificato dall'art.14 del 5.10.2001;
 - si precisa che, salvo piani o progetti particolari, risultanti da accordi sindacali decentrati o dal C.C.I.L. (quali quelli di cui di cui al successivo articolo 7, come "Nido Aperto", di cui al relativo accordo sindacale decentrato che qui si conferma, i "Piani Neve" e i compensi per incarichi di segreteria di organi o commissioni non dovuti *ratione officii*), le prestazioni in orario ordinario non dovranno essere prevalenti rispetto alle altre modalità di utilizzo del personale, di cui agli alinea precedenti;
- d) una proposta di quantificazione del finanziamento del progetto in Euro, da determinarsi di volta in volta sulla base delle peculiarità del singolo progetto (numero di ore prestate, impegno richiesto ai dipendenti, difficoltà del progetto, ecc...).

5. I piani e i progetti così presentati vengono sottoposti al parere preventivo del Nucleo di valutazione, che ne attesta la conformità ai requisiti di cui sopra, nonché la congruità dei finanziamenti richiesti in ordine alle caratteristiche peculiari di ogni progetto, proponendo a sua volta, se del caso, le modifiche ritenute opportune. Nel caso di urgenza tale da non consentire la riunione preventiva del collegio, il parere suddetto può essere rilasciato dal Segretario Generale, in qualità di Presidente del Nucleo, salva ratifica da parte dell'organo stesso nella prima seduta successiva.

6. Acquisito il parere di cui al comma precedente, la Giunta approva ogni singolo piano o progetto e ne definisce il relativo finanziamento, tenuto conto delle eventuali modifiche proposte dal Nucleo, nonché delle disponibilità residue in corso d'anno del fondo di cui alla voce 7 del prospetto di cui al precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L.

7. Il personale interessato dal piano o progetto deve essere portato a conoscenza delle propria utilizzazione nel medesimo di norma almeno otto giorni prima della data di inizio delle attività, indicata nel progetto stesso. Nel caso di progetti che non coinvolgano tutto il personale della Ripartizione appartenente alla stessa categoria, l'adesione ai medesimi deve essere stabilita su base precipuamente volontaria, con la possibilità di coinvolgere anche personale di altre Ripartizioni. I Dirigenti o i Responsabili delle posizioni organizzative interessate illustrano preventivamente al personale coinvolto, in apposite conferenze di servizio, obiettivi, strumenti e iniziative per la realizzazione dei piani o progetti e la relativa metodologia.

8. Di norma entro il mese successivo al termine delle attività del piano o del progetto, i Dirigenti ne certificano il grado di raggiungimento degli obiettivi, percentualizzandone il livello di raggiungimento da 0% a 100%:

se la percentuale è pari o superiore al 90%, vengono confermati i budget assegnati di cui al precedente comma ;

se la percentuale è inferiore al 90%, il budget del piano o progetto interessato viene ridotto della differenza (100% - X), dove "X" è il coefficiente raggiunto; la somma corrispondente a tale riduzione costituisce economia e può essere utilizzata per finanziare altri piani o progetti nel corso dell'anno, oppure confluisce nell'utilizzo di cui al precedente articolo 4, 3° comma.

9. Determinato così il budget definitivo per ogni piano o progetto, il Dirigente ripartisce la somma fra i rispettivi dipendenti, con motivazione basata sui seguenti criteri, da utilizzare congiuntamente o disgiuntamente:

a) apporto individuale quantitativo al piano o progetto, valutabile proporzionalmente in base all'incidenza del numero di prodotti individuali rispetto al numero dei prodotti complessivi del piano o progetto, oppure in relazione all'incidenza dell'impegno temporale individuale (ore prestate) rispetto all'impegno temporale generale (ore prestate totali) dei partecipanti all'intero progetto

b) apporto individuale qualitativo al piano o progetto, valutato in base ai seguenti elementi, considerati anche in relazione alla rispettiva qualifica:

precisione e qualità delle prestazioni svolte; indicatori:

- diligenza
- precisione
- qualità
- puntualità

c) eventuali altri criteri specifici, legati alla peculiarità del piano o progetto ed indicati preventivamente in sede di approvazione del piano o progetto stesso.

I risultati della suddivisione dei compensi devono essere obbligatoriamente comunicati dal Dirigente ai dipendenti coinvolti nel progetto, personalmente o in apposita conferenza di servizio, oppure per iscritto.

10. Le relazioni contenenti le certificazioni ed operazioni di cui ai precedenti commi 8 e 9 vengono esaminate nella prima seduta utile dal Nucleo di valutazione il quale, previo idoneo accertamento (per il quale può avvalersi anche dell'organismo che esercita il controllo di gestione), le convalida oppure le determina diversamente, sentito il Dirigente interessato. Le relazioni convalidate vengono trasmesse al Dirigente della Ripartizione Servizi Generali, per la liquidazione dei compensi assegnati.

11. Il compenso spettante al dipendente per la partecipazione al piano o progetto verrà di norma liquidato entro 90 giorni dal deposito della relazione di cui al comma precedente. Esso non può sostituire i compensi o i riposi compensativi previsti per le prestazioni fornite fuori dal normale orario di lavoro. Si conferma che restano aboliti i progetti finalizzati cosiddetti "extra-time", in precedenza ammessi sulla base dall'articolo 13 del C.C.D.I.L. del 31.7.2000, del tutto disapplicato.

Articolo 6 Piani-neve

1. Stante la diversa disciplina delle indennità delle condizioni di lavoro introdotta dall'articolo 70-bis C.C.N.L. del 21/5/2018, a partire dalla stagione invernale 2018-2019 e salvo eventuali diversi accordi successivi fra le parti, i cosiddetti "Piani neve", di cui all'articolo 9 del previgente C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i., vengono considerati un particolare tipo di piano di attività, la partecipazione al quale viene compensata nell'ambito dei premi correlati alla performance organizzativa di cui al presente Capo del C.C.I.L.

2. Si confermano tutte le disposizioni per la speciale disciplina organizzativa e dell'entità dei compensi dei Piani-neve, stabilite per la stagione invernale 2017-2018 con deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 21/11/2017 in applicazione del precitato articolo 9 del C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i., cui si rinvia, ad eccezione del titolo a cui vengono corrisposti i relativi differenti compensi sopra citati, i quali non vengono più corrisposti a titolo di indennità di disagio ma vengono tutti liquidati, per ogni categoria professionale, nell'ambito dei premi di cui alla voce 7 del prospetto di cui al precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L.

3. Stante inoltre la ricorrenza annuale del progetto, nonché la particolare disciplina della quantificazione e sanzione dei mancati o insufficienti interventi, contenuta nelle disposizioni cui il precedente comma fa rinvio, per i Piani neve annuali, come disciplinati dal presente articolo, non necessitano i pareri preventivi e successivi del Nucleo di Valutazione, di cui ai commi 5 e 10 del precedente articolo 5, ma la semplice deliberazione preventiva della Giunta Comunale.

Articolo 7 Altre attività

1. Salvo eventuali successivi e diversi accordi fra le parti, viene confermato come piano di lavoro annuale ricorrente anche il progetto "Nido aperto", di cui ai relativi accordi sindacali decentrati succedutisi nel tempo, che qui a tale specifico proposito si confermano. Per la sua speciale disciplina organizzativa e l'entità dei compensi, si confermano tutte le disposizioni già stabilite nel corso degli ultimi anni dalla Giunta, ed in particolare quelle di cui al progetto approvato per l'anno 2018 con deliberazione G.C. n. 101 del

19/6/2018, cui si rinvia anche per il dimensionamento annuale del budget del progetto, pari ad iniziali euro 1.635,68.

2. A partire dall'anno 2018 viene inoltre considerata come performance organizzativa compensata ai sensi del presente capo anche l'assolvimento, da parte di personale formalmente incaricato, di funzioni di segreteria dallo stesso non dovute *ratione officii* e che comportino almeno la redazione dei verbali delle relative sedute, a favore di commissioni od organi collegiali i cui membri vengano retribuiti dal Comune ai sensi di legge (in particolar modo commissioni consiliari, di concorso o di selezione). Il compenso è fissato in euro 25,00 lordi per ogni seduta dell'organo assistita e verbalizzata, ed è cumulabile con le retribuzioni eventualmente dovute per il lavoro straordinario regolarmente autorizzato prestato per tali attività. Ai fini del finanziamento dei suddetti compensi, viene annualmente direttamente quantificata la somma di euro 2.447,25, di cui al precedente articolo 3, comma 2, introitata nelle risorse decentrate consolidate ai sensi del comma 2, lettera d) dello stesso articolo 67 del C.C.N.L., quale riassorbimento, ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (Principio di "onnicomprendività del trattamento economico dei dipendenti pubblici") degli importi annui medi corrisposti fino all'anno 2017 ai dipendenti non dirigenti incaricati, *intuitu personae* e non *ratione officii*, della segreteria di commissioni consiliari, di concorso od altre.

3. Stante la ricorrenza delle attività di cui ai due commi precedenti, nonché la particolare disciplina della quantificazione e liquidazione dei rispettivi compensi, per lo svolgimento di tali attività e la liquidazione dei relativi compensi da parte del Dirigente della Ripartizione Servizi Generali non necessitano i pareri preventivi e successivi del Nucleo di Valutazione, di cui ai commi 5 e 10 del precedente articolo 5.

CAPO II
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
(art. 68, comma 2, lettera b, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 8

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.E.G.:
assegnazione dei budget ai Dirigenti

1. Le risorse di cui alla Voce 7 del prospetto di cui al precedente articolo 4, primo comma, allegato al presente C.C.I.L., eventualmente integrate e/o conguagliate come previsto dagli ultimi due commi del medesimo articolo, vengono principalmente utilizzate a consuntivo per corrispondere compensi correlati al merito ed all'impegno di ciascun lavoratore, di ruolo e non di ruolo, nella partecipazione al conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano degli obiettivi inserito nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) ai sensi del vigente Sistema della performance dell'Ente, similmente a quanto previsto in precedenza dall'articolo 18 del previgente C.C.D.I.L. del 7/6/2004 e s.m.i., del quale qui di seguito si confermano e si riproducono le disposizioni, integrandole per renderle compatibili con la disciplina di cui all'articolo 68, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. del 21/5/2018.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono rese disponibili, a consuntivo, solo se, sulla base del *report* annuale dell'organismo deputato all'esercizio del controllo interno di gestione, risulti pari o superiore al 60% la percentuale complessiva dei progetti del P.d.O. del P.E.G. dell'intero Comune per l'anno di riferimento, che abbiano fatto registrare un grado di raggiungimento degli obiettivi pieno (= 100%).

3. Le risorse così rese disponibili vengono ripartite proporzionalmente fra i soli dirigenti, le cui strutture o complessi di strutture abbiano a loro volta fatto registrare il raggiungimento pieno (= 100%) di almeno il 60% degli obiettivi ad esse assegnati dal P.d.O. del P.E.G. per l'anno di riferimento. La ripartizione proporzionale viene effettuata in base al peso del personale di ruolo e non di ruolo assegnato a ciascun dirigente nel corso dell'anno, calcolato sommando, per ogni dipendente, il valore del relativo parametro individuale di categoria, di cui al seguente comma.

4. Il parametro individuale di categoria è stabilito annualmente a consuntivo per il personale di ogni categoria assumendo il valore 100 come indice della retribuzione tabellare media del personale del Comune ascritto alla categoria A nell'anno di riferimento e trovando via via gli altri parametri sulla base della seguente scala parametrica:

<i>Categoria</i>	<i>Retribuzione tabellare</i>	<i>Parametro</i>
A	a	100
B	b	$b \times 100/a$
B3	b3	$b3 \times 100/a$
C	c	$c \times 100/a$
D e D3	d	$d \times 100/a$

Nella determinazione del parametro individuale si farà riferimento alla categoria contrattuale di inquadramento al 1° gennaio ed alle sole eventuali progressioni verticali di categoria avvenute nel corso dell'anno, per le quali la decorrenza è valutata dal primo giorno del mese successivo a quello del nuovo inquadramento. Il parametro viene proporzionalmente ridotto nel caso di personale a tempo parziale, oppure assunto a tempo determinato oppure utilizzato nella struttura per periodi inferiori all'anno (espressi in semestri, con arrotondamento all'anno in caso di frazione di anno superiore a sei mesi). I valori così calcolati vengono arrotondati all'unità superiore, senza decimali.

Articolo 9

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.E.G.: attribuzione

1. Ottenuto, alla stregua dell'articolo precedente, il budget iniziale a disposizione di ogni dirigente, la determinazione degli incentivi individuali spettanti nell'ambito del budget stesso, viene effettuata a consuntivo secondo il seguente procedimento matematico:

Fase A) Una prima quota, pari a dieci tredicesimi del budget teorico stesso, viene destinata alla retribuzione di tutti i dipendenti inclusi nel budget ai sensi dei commi 3 e 4 del precedente articolo 8, come segue:

– parametro individuale di categoria x giorni di presenza in servizio x valutazione dirigente da 0,00 a 1,00 = punti ponderazione individuale;

– budget : somma totale punti delle ponderazioni individuali = valore del punto singolo

– punti ponderazione individuale x valore del punto singolo = incentivo individuale.

La presenza in servizio teorica individuale annua viene determinata in n. 360 giorni. Il suddetto valore verrà ridotto per ogni giorno di assenza dal servizio nell'anno.

A tal fine non sono considerate assenze:

– assemblee sindacali;

– permessi sindacali retribuiti a dirigenti sindacali per attività sindacali aziendali relative al Comune di Bra;

– aspettativa sindacale;

– astensione obbligatoria delle lavoratrici madri di cui all'art.16 del D. Lgs. 151/2001;

– riposi giornalieri della madre o del padre, di cui agli artt. 39 e 40 del D. Lgs. 151/2001;

– ferie e permessi festività sopresse;

– riposi compensativi ed orari multiperiodali richiesti dall'Ente;

– permessi brevi;

– infortuni sul lavoro.

Si stabilisce inoltre che, nel caso di inizio e/o cessazione del servizio in corso d'anno, la misura del compenso sarà stabilita tenendo conto dei corrispondenti periodi di attività e che comunque in detta ipotesi il servizio reso durante l'anno di riferimento non dovrà essere inferiore a gg. 180.

Il giudizio del dirigente esprime il valore mancante o il valore aggiunto rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa di ogni singolo dipendente, valutata in 0,51 centesimi, ed è graduato in valori compresi fra 0,51 (valutazione minima = semplice risultato atteso) e 1,00 (= valutazione massima del valore aggiunto), a seguito di una valutazione complessiva, basata sui seguenti elementi:

a) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, manifestato nella capacità e volontà dimostrata di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità ed agli obiettivi della propria struttura di appartenenza;

b) qualità della prestazione individuale, desunta da:

– correttezza operativa e formale dell'attività svolta

– rispetto di scadenze ed impegni

– buona gestione del proprio tempo di lavoro;

c) capacità dimostrata di adattabilità a compiti diversi;

d) spirito di iniziativa e capacità dimostrata di proporre ed attuare soluzioni innovative e contribuire a realizzare miglioramenti di prodotti e procedure;

e) orientamento all'utenza esterna (pubblico) e/o interna (altri uffici o servizi), nonché alla collaborazione nell'ambito del proprio ufficio o servizio;

f) eventuali altri elementi diversi dai precedenti, da specificarsi espressamente dal Dirigente, che abbiano contribuito al conseguimento degli obiettivi assegnati dal P.E.G.

Tale valutazione costituisce il coefficiente per la determinazione del punteggio di ponderazione individuale, di cui sopra.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali e di legge in ordine al piano della performance ed alla valutazione dei

dipendenti, una valutazione fra 0,00 e 0,50 è da intendersi negativa ed è equiparata a coefficiente 0. Tutte le valutazioni da 0,51 a 1,00 sono da intendersi positive. Prima di attribuire una valutazione negativa ad un dipendente il Dirigente valutatore è tenuto, qualora non lo abbia già fatto con tutti i dipendenti valutati, a convocare il dipendente interessato e comunicargli preventivamente di persona la valutazione negativa stessa e le sue motivazioni, ammettendo il dipendente medesimo al contraddittorio ed alla verbalizzazione di eventuali sue osservazioni orali, o alla presentazione di osservazioni scritte.

Fase B) Una seconda quota, pari a tre tredicesimi del budget teorico stesso, viene destinata alla maggiorazione dei premi, di cui all'articolo 69 del C.C.N.L., per una quota limitata all'85 per cento dei dipendenti valutati almeno 0,51 nella fase A, con arrotondamento per difetto all'unità superiore del numero di individui così calcolato. Così determinato il numero dei dipendenti cui va maggiorato il premio, si ordinano i dipendenti in ordine di valutazione dirigenziale nella fase A) fino alla concorrenza del numero limitato determinato come sopra. In caso di pari merito all'ultima posizione utile, tutti gli ex aequo all'ultima posizione vengono esclusi: nel caso in cui, applicando quest'ultima fregola, a causa dell'eccessivo livellamento della valutazione dirigenziale non rimanga alcun dipendente cui maggiorare il premio, non si procede alla liquidazione di alcuna maggiorazione per i dipendenti di quel Dirigente e la presente quota verrà riassegnata in aumento alle Risorse decentrate dell'anno successivo, ai sensi dell'articolo 68, primo comma, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 21/5/2018. Si procede poi alla maggiorazione del trenta per cento del coefficiente ottenuto nella prima fase da ciascuno dei dipendenti rimasti e si ripartisce la suddetta quota B solo fra essi, con lo stesso meccanismo di cui alla quota A, moltiplicando il parametro individuale di categoria per i giorni di presenza in servizio e sostituendo al coefficiente di valutazione ottenuto nella prima fase il coefficiente maggiorato del trenta per cento come sopra.

2. Il Dirigente, nell'anno successivo a quello di riferimento, entro il termine stabilito comunica contestualmente al Servizio Personale, a tutti i propri dipendenti valutati ed al Nucleo di valutazione, i risultati del suddetto processo valutativo in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati dal P.E.G. alle sue strutture. Il Nucleo di valutazione tiene conto dei risultati di tale attività valutativa nella valutazione annuale dei Dirigenti ai fini della liquidazione agli stessi della retribuzione di risultato annuale.

CAPO III INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 68, comma 2, lettera c, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 10 Indennità condizioni di lavoro

1. A partire dall'anno 2018, dall'indennità in epigrafe, di cui all'articolo 70-bis del C.C.N.L. del 21/5/2018, sono escluse le attività dei cosiddetti "Piani-neve" di cui al precedente articolo 6, nonché il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, per il quale si rinvia al successivo Capo V.

2. In via transitoria, e fino ad eventuali nuove disposizioni scaturenti dalla contrattazione decentrata, per l'utilizzo della somma destinata annualmente a tale indennità ed indicata nella voce 9 del prospetto di cui al primo comma del precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L., le parti confermano e rinviando a quanto indicato negli articoli seguenti.

Articolo 11 Attività esposte a rischi

1. Per quanto riguarda le attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla Determinazione dirigenziale n. 130/2016 a suo tempo emanata in merito dalla Ripartizione Studi, Personale e Organizzazione a seguito dello specifico confronto sindacale avvenuto in materia.

Articolo 12 Attività implicantil il maneggio di valori

Per quanto riguarda le attività implicantil il maneggio di valori, continuano ad applicarsi le norme contenute nello specifico Accordo decentrato sottoscritto fra le parti in data 22/3/2001, che si confermano fino a nuova disposizione pattizia.

Articolo 13
Attività disagiate

1. Per quanto riguarda le altre attività disagiate, continuano ad applicarsi le norme di cui allo specifico articolo 10 del previgente C.C.D.I.L. del 7/6/20054 e s.m.i., che nei commi seguenti si riportano, modificate ed integrate per renderle compatibili con le nuove norme contrattuali collettive nazionali e di questo C.C.I.L.

2. La quota del fondo, di cui alla sopra citata voce 9 del prospetto degli utilizzi delle risorse decentrate, che residua annualmente dagli utilizzi di cui ai due precedenti articoli 11 e 12, verrà suddivisa fra i dipendenti di ruolo e non di ruolo, appartenenti alle categorie professionali A, B, B3, C o D che svolgono le seguenti mansioni:

- a) Personale della Ripartizione Lavori Pubblici (cimitero, giardinieri, cantonieri, ecc..) che, per almeno l'80% del proprio tempo lavorativo, svolga mansioni operaie, e comunque non di ufficio, all'esterno o in cantieri interni, per almeno l'80% delle giornate lavorative annue;
- b) Personale di cucina che svolga mansioni di preparazione pasti con uso diretto della cucina per almeno il 51% del proprio tempo lavorativo annuo.

3. L'accertamento delle suddette percentuali di utilizzo viene effettuato a consuntivo, su presentazione di apposita dichiarazione del Dirigente della Ripartizione di appartenenza; sulla base di tale accertamento, verranno ammessi all'indennità solo i lavoratori che raggiungano le suddette percentuali di utilizzo disagiato.

4. L'indennità spettante a ciascun lavoratore verrà determinata a consuntivo su base annua, suddividendo le risorse a disposizione per il numero di giornate lavorative effettivamente prestate da ognuno. A tal fine verranno escluse dal conteggio le assenze fatte registrare a qualsiasi titolo da ogni lavoratore interessato; verranno inoltre detratte, per i lavoratori partecipanti ai Piani-neve, di cui al precedente articolo 6, le giornate lavorative incluse nei turni di vigilanza e disponibilità, già compensati dalle indennità ivi previste. Le presenze del personale a tempo parziale verranno conteggiate in proporzione alla percentuale di part-time fruito.

5. Salvo quanto disposto dal comma precedente, l'indennità non sarà incompatibile con altre indennità.

6. Nessuna delle indennità giornaliere di cui sopra potrà essere attribuita in misura inferiore ad euro 1,00. In ogni caso, il fondo annuale di cui alla precitata voce 9 verrà utilizzato interamente per l'anno di riferimento.

CAPO IV
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 68, comma 2, lettera e, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 14
Fondo indennità per specifiche responsabilità

1. A partire dall'anno 2018, dalle indennità trattate nel presente Capo, di cui all'articolo 70-quinquies del C.C.N.L. del 21/5/2018, è escluso il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, per il quale si rinvia al successivo Capo V.

2. In via transitoria, e fino ad eventuali nuove disposizioni scaturenti dalla contrattazione decentrata, per l'utilizzo della somma destinata annualmente a tali indennità ed indicata nella voce 11 del prospetto di cui al primo comma del precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L., le parti confermano e rinviando a quanto indicato negli articoli seguenti.

Articolo 15
Compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, 2° comma

1. Per quanto riguarda i compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui al comma 2 del precitato articolo 70-quinquies del C.C.N.L. del 21/5/2018 (specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa ed attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi; compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario eventualmente attribuite ai messi notificatori; specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione

civile) si confermano le seguenti modalità e misure differenziate per categoria professionale, già attribuite dall'articolo 13 del previgente C.C.D.I.L. del 7/6/2004:

categorie D = Euro 300,00 annui lordi
categoria C = Euro 200,00 annui lordi
categorie B e B3 = Euro 100,00 annui lordi.

2. Ai fini dell'attribuzione dei suddetti compensi, annualmente a consuntivo i Dirigenti responsabili dei Servizi interessati redigono l'elenco del proprio personale, di ruolo e non di ruolo (con esclusione dei titolari posizione organizzativa), rientrante nelle ipotesi di cui alla normativa citata nel primo comma, specificando i compiti e le specifiche responsabilità attribuite al medesimo nell'anno di riferimento ai sensi della normativa di cui al comma precedente. L'elenco viene trasmesso al Dirigente della Ripartizione Servizi Generali che, previa verifica delle condizioni dedotte nell'elenco stesso, provvede alla liquidazione dei compensi di cui al primo comma nell'ambito del fondo di cui all'articolo 13, salvo quanto stabilito dal successivo articolo 16, comma 4.6.

3. Nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e/o di decorrenza oppure cessazione dell'incarico o compito di responsabilità in corso d'anno, i compensi di cui al 1° comma vengono ridotti proporzionalmente.

Articolo 16

Compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, 1° comma

1. Per quanto riguarda i compensi per l'esercizio di compiti e specifiche responsabilità, di cui al primo comma del precitato articolo 70-quinquies del C.C.N.L. del 21/5/2018 da parte di personale non appartenente al Corpo della Polizia Municipale e non incaricato di posizione organizzativa, fino a nuova disposizione si confermano le seguenti modalità e misure già stabilite dall'articolo 14 del previgente C.C.D.I.L. del 7/6/2004, più volte modificato ed integrato, che si riportano nei commi seguenti con le ulteriori modifiche ed integrazioni necessarie per renderle compatibili con la nuova disciplina contrattuale.

2. Si continua inoltre ad applicare il disciplinare approvato dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 15/2/2005, nella versione modificata e semplificata di cui alla deliberazione G.C. n. 201 del 15/9/2015.

3. L'attribuzione dei compensi di cui al primo comma, nell'ambito del fondo annuale di cui al precedente articolo 13, avviene sulla base di una graduatoria annuale, formata dal Nucleo di valutazione di cui all'articolo 24 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi secondo le modalità di cui ai seguenti commi. Annualmente, entro il termine stabilito dal Segretario Generale, Presidente del Nucleo di valutazione, i Dirigenti trasmettono al Nucleo stesso l'elenco del proprio personale di ruolo e non di ruolo di categoria professionale D, C, B3 e B (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa), al quale siano stati affidati i compiti e le specifiche responsabilità di cui alla normativa contrattuale citata nel primo comma ed al disciplinare di cui al medesimo comma, specificando con precisione i compiti e le responsabilità affidate.

4. Applicando i criteri e le pesature stabiliti secondo le procedure di cui al precedente comma 1, il Nucleo di valutazione formerà una graduatoria annuale, approvata con atto del Segretario Generale, sulla base della quale il Dirigente della Ripartizione Servizi Generali attribuirà, a consuntivo, i compensi di cui al primo comma secondo i seguenti criteri:

4.1. Il compenso viene attribuito, per un numero di titolari di posizioni di responsabilità non superiore a 31 per anno, a quelli di essi che, nella graduatoria di cui al comma precedente, abbiano riportato un punteggio pari o superiore a 18,00 punti;

4.2. In caso di parità di valutazione delle responsabilità attribuite, si applicano le norme di preferenza stabilite dal disciplinare di cui al precedente comma 2;

4.3. La misura del compenso annuale da attribuire è stabilita per ciascuna posizione di responsabilità rientrante nei parametri di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2 proporzionalmente al grado di responsabilità quantificato dal Nucleo, applicando l'algoritmo $A:BxC$, dove:

A = Somma a disposizione, detratti i compensi di cui di cui al precedente articolo 14 (Compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, 2° comma);

B = Totale punteggi attribuiti a tutte le posizioni di responsabilità rientranti nei parametri di cui ai precedenti punti 4.1 e 4.2;

C = Punteggio attribuito al singolo titolare di posizione di responsabilità.

4.4. Il compenso annuale attribuito non può essere superiore ad euro 1.500,00 annui lordi: qualora dall'applicazione delle regole di cui al punto precedente derivino compensi maggiori, essi sono decurtati

della differenza.

4.5. Nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e/o di decorrenza oppure cessazione dell'incarico o compito di responsabilità in corso d'anno, i compensi di cui al punto 4.3 vengono ridotti proporzionalmente.

4.6. Nel caso in cui il compenso di cui al presente articolo venga attribuito per l'anno di riferimento ad un lavoratore cui venga attribuito, per tale anno, anche il compenso di cui al precedente articolo 14 (Compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, 2° comma), quest'ultimo viene assorbito, e pertanto si procede nei suoi confronti alla liquidazione della sola differenza residua.

4.7. Si applicano inoltre le altre riduzioni eventualmente stabilite dal disciplinare di cui al comma 2.

4.8. Si applicano infine le detrazioni per le assenze dal servizio di cui all'articolo 71, comma 1, D.L. 112/08 (primi dieci giorni di ogni assenza per malattia).

4.9. Le detrazioni di cui al precedente punto 4.8. vengono incamerate dall'Amministrazione come economie di bilancio, come da disposizione legislativa. Le detrazioni di cui ai precedenti punti da 4.4 a 4.7 seguono invece la destinazione stabilita dal precedente articolo 4, comma 3.

CAPO V
INDENNITA' SPECIFICHE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
(art. 68, comma 2, lettera e, C.C.N.L. 21/5/2018)

Articolo 17
Indennità di funzione

1. Nell'anno 2018, all'indennità di funzione per il personale della Polizia Municipale, di cui all'articolo 56-sexies del C.C.N.L. del 21/5/2018, vengono destinati euro 4.150,00.

2. In via transitoria, e fino ad eventuali nuove disposizioni scaturenti dalla contrattazione decentrata, per l'utilizzo della somma destinata annualmente a tale indennità ed indicata nella voce 11 del prospetto di cui al primo comma del precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L., le parti stabiliscono di applicare la stessa metodologia, lo stesso disciplinare e gli stessi criteri applicati al restante personale dal precedente articolo 16 relativamente ai compensi per i compiti e le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, 1° comma, con le seguenti specificazioni:

- Annualmente, entro il termine stabilito dal Segretario Generale, Presidente del Nucleo di valutazione, è il Comandante del Corpo di P.M. a trasmettere al Nucleo stesso l'elenco del personale del Corpo di categoria professionale C e D (con esclusione di eventuali titolari di posizione organizzativa), al quale siano stati affidati compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, specificando con precisione i compiti e le responsabilità affidate;
- Applicando i criteri e le pesature stabiliti secondo le procedure di cui al precedente articolo 15, il Nucleo di valutazione formerà una graduatoria annuale per il Corpo di P.M., approvata con atto del Segretario Generale, sulla base della quale il Dirigente della Ripartizione Servizi Generali attribuirà, a consuntivo, i compensi di cui al primo comma secondo i criteri indicati nel precedente articolo 15;
- Il compenso viene attribuito, per un numero di titolari di compiti di responsabilità non superiore a 4 per anno, a quelli di essi che, nella graduatoria di cui all'alinea precedente, abbiano riportato un punteggio pari o superiore a 18,00 punti;
- Le detrazioni di cui ai punti da 4.4 a 4.7 del precedente articolo 16, invece di seguire la destinazione stabilita dal precedente articolo 4, comma 3, integrano a consuntivo le risorse disponibili ai sensi del successivo articolo 17 per la corresponsione al personale della polizia locale dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quinquies del C.C.N.L. del 21/5/2018.

Articolo 18
Indennità di servizio esterno

1. Nell'anno 2018, all'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Municipale, di cui all'articolo 56-sexies del C.C.N.L. del 21/5/2018, vengono inizialmente destinati euro 4.850,00.

2. La quota del fondo, di cui alla sopra citata voce 11 del prospetto degli utilizzi delle risorse decentrate, che residua annualmente dall'utilizzo di cui al precedente articolo 17, verrà suddivisa fra i dipendenti di ruolo e non di ruolo del Corpo di P.M., appartenenti alle categorie professionali C o D, non titolari di posizione organizzativa, che svolga servizio esterno per almeno l'80% del proprio tempo

lavorativo annuo.

3. L'accertamento delle suddette percentuali di utilizzo viene effettuato a consuntivo, su presentazione di apposita dichiarazione del Dirigente della Ripartizione di appartenenza; sulla base di tale accertamento, verranno ammessi all'indennità solo i lavoratori che raggiungano le suddette percentuali di utilizzo disagiato.

4. L'indennità spettante a ciascun lavoratore verrà determinata a consuntivo su base annua, suddividendo le risorse a disposizione per il numero di giornate lavorative effettivamente prestate da ognuno. A tal fine verranno escluse dal conteggio le assenze fatte registrare a qualsiasi titolo da ogni lavoratore interessato; verranno inoltre detratte, per i lavoratori partecipanti ai Piani-neve, di cui al precedente articolo 6, le giornate lavorative incluse nei turni di vigilanza e disponibilità, già compensati dalle indennità ivi previste. Le presenze del personale a tempo parziale verranno conteggiate in proporzione alla percentuale di part-time fruito.

5. L'indennità giornaliera di cui sopra non potrà essere attribuita in misura inferiore ad euro 1,00. In ogni caso, il fondo annuale di cui alla precitata voce 11 verrà utilizzato interamente per l'anno di riferimento.

Articolo 19

Prestazioni assistenziali e previdenziali per il personale della Polizia Municipale.

1. Le risorse annualmente destinate dall'Amministrazione alle finalità assistenziali e previdenziali ai sensi dell'articolo 208, comma 2, lettera a) e comma 4 del D.Lgs. n°285/92 e s.m.i. (codice della strada) secondo l'Accordo integrativo stipulato il 15/3/2011 e s.m.i., ai sensi dell'articolo 56-quater, primo comma, lettera a), del C.C.N.L. del 21/5/2018, con effetto dall'anno 2018, e gestite dall'organismo di cui all'articolo 11 della legge n°300/70 ed all'articolo 55 del 14.9.2000, vengono versate al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta, in applicazione del suddetto Contratto Decentrato, a diverse forme pensionistiche individuali.

TITOLO IV

DISCIPLINA DI ALTRI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI: RINVIO

Articolo 20

Rinvio

1. Le parti, tenuto conto di quanto indicato al precedente articolo 1 del presente C.C.I.L. ed in applicazione di quanto precedentemente previsto dall'articolo 5 del C.C.N.L. dell'1/4/1999 e s.m.i., nonché di quanto ora analogamente stabilito dall'articolo 8, comma 7 del CCNL 21/05/2018, **le parti** rinviando a successive sessioni la contrattazione integrativa per il triennio 2019-2021, nonché quella relativa alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. del 21/5/2018 non trattate nel presente C.C.N.L.

2. In particolare, le parti convengono:

- In applicazione di quanto previsto dal testé citato articolo 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono di avviare entro il prossimo mese di gennaio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021 per tutte le materie qui rinviate o non esaustivamente trattate, e di giungere al massimo entro il mese di febbraio 2019, anche per stralcio, almeno alla disciplina compiuta dell'aggiornamento al nuovo C.C.N.L. dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche "orizzontali" (P.E.O.), in modo da poter consentire la corresponsione di eventuali nuove progressioni entro il 30 aprile 2019;
- Nel caso si adotti la tecnica di contrattazione "per stralcio", giungendo volta per volta ad accordi solo su singoli od alcuni degli istituti previsti dal precitato articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. del 21/5/2018, di adottare successivamente un testo unificato del C.C.I. di questo Ente, nel quale vengano coordinate e rinumerate tutte le disposizioni contrattuali decentrate vigenti;
- Che, ai sensi dell'articolo 8, 1° comma del vigente C.C.N.L., i criteri di ripartizione delle "risorse decentrate" fra le modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lettera a), del medesimo C.C.N.L., di norma verranno determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- Che, in ogni caso, il presente contratto collettivo integrativo conserva efficacia fino alla stipulazione dei C.C.I. successivi o delle modifiche ed integrazioni che si renderanno necessarie, da adottarsi con le medesime procedure di stipulazione del presente C.C.I.

TITOLO V
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 21

Norma transitoria 2018 per il personale della convenzione intercomunale permanente
per la gestione associata dei servizi socio-assistenziali

1. Limitatamente all'anno 2018 e, per quanto riguarda il presente C.C.I.L., pro-quota a partire dal 1° luglio 2018, la corresponsione delle quote del salario accessorio del personale della Convenzione intercomunale dei servizi socio-assistenziali, avviene a cura del dirigente della Convenzione, utilizzando gli stessi criteri e metodi utilizzati dall'ASL CN2 Alba-Bra, precedente delegataria del servizio e destinataria del personale comandato fino al 30/6/2018, per quanto non in contrasto con il nuovo C.C.N.L. del 21/5/2018 e per quanto possibile in accordo con i principi generali del presente C.C.I.L.

2. Le parti si impegnano ad integrare definitivamente la disciplina del suddetto personale nel C.C.I.L. 2019-2021 e nei relativi accordi annuali relativi alla disciplina degli utilizzi delle risorse decentrate a far data dall'anno 2019.

Articolo 22

Procedure di sottoscrizione e stipula

1. Ai sensi dell'articolo 8, 6° comma, del C.C.N.L. del 21/5/2018, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti viene inviata a tale organismo entro 10 giorni dalla sottoscrizione, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica. Una volta ottenutone esito positivo, oppure trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

2. Divenuta eseguibile l'autorizzazione, le parti formalizzano la stipulazione agli effetti di legge.

3. Prima della stipulazione, gli articoli definiti da 1 a 19 costituiscono precontrattuale fra le parti.

4. Il presente contratto è esente da bollo, ai sensi dell'art.25 della Tabella allegato B del D.P.R. 642/72 e s.m.i., nonché da imposta di registro, ai sensi dell'art.10 della Tabella allegata al D.P.R.131/86. Esso verrà inviato all'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile (A.R.A.N.) e al Consiglio Nazionale per l'Economia ed il Lavoro (C.N.E.L.), ai sensi dell'art.8, 8°comma, del C.C.N.L. del 21/5/2018

Bra, 27 dicembre 2018

./ UN ALLEGATO

PER LA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Costanzo Fissore, Vice Segretario Generale

PER LA DELEGAZIONE
DI PARTE SINDACALE

Castello Carmelo (FP CGIL)

Nané Ivan (CISL FP)

Demagistris Chiara, RSU

Di Tommaso Serafino, RSU

Gatti Laura, RSU

Molfese Carmine, RSU

Mussetto Sergio, RSU

Nicola Michela, RSU

Petti Antonio, RSU

Sicca Fabio, RSU

Vietti Carla, RSU

VISTO, Il Sindaco Bruna Sibille _____